



Aalborg Universitet

AALBORG UNIVERSITY  
DENMARK

## Udviklingen i regulering af løn- og arbejdsvilkår set i et lønmodtagerperspektiv

Høgedahl, Laust Kristian; Jørgensen, Henning

*Published in:*  
Samfundsoekonomen

*Publication date:*  
2017

*Document Version*  
Også kaldet Forlagets PDF

[Link to publication from Aalborg University](#)

### *Citation for published version (APA):*

Høgedahl, L. K., & Jørgensen, H. (2017). Udviklingen i regulering af løn- og arbejdsvilkår set i et lønmodtagerperspektiv. *Samfundsoekonomen*, (1), 18-24.

### **General rights**

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

### **Take down policy**

If you believe that this document breaches copyright please contact us at [vbn@aub.aau.dk](mailto:vbn@aub.aau.dk) providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

# Udviklingen i regulering af løn- og arbejdsvilkår set i et lønmodtagerperspektiv

Til trods for en faldende organisationsgrad for fagforeninger og øget internationalisering, så står kollektive overenskomster stærkt i både udbredelse på arbejdsmarkedet og i lønmodtagernes bevidsthed.



**LAUST HØGEDAHL**

Post doc  
Center for arbejdsmarkedsforskning (Carma)  
Institut for Statskundskab  
Aalborg Universitet  
Email: hogedahl@dps.aau.dk



**HENNING JØRGENSEN**

professor  
Center for arbejdsmarkedsforskning (Carma)  
Institut for Statskundskab  
Aalborg Universitet  
Email: henningj@dps.aau.dk

## Dansk arbejdsmarkedsregulering – noget særligt og særlig truet i en global konkurrence?

I Danmark – som i de øvrige nordiske lande – er der tradition for, at der laves kollektive reguleringer, som formodes at dække næsten hele arbejdsmarkedet. Kollektive overenskomster definerer kollektive rettigheder – ikke individuelle, som i de fleste andre europæiske systemer. De kollektive overenskomster 'tager lønnen ud af konkurrencen' – både i mellem arbejdstagere og arbejdsgivere og er samtidig lighedsskabende ved at sammenpresse lønstrukturen på arbejdsmarkedet (Stokke, 1998).

Globalisering, liberaliseringer og markedsgørelse skaber imidlertid et stærkt konkurrencepres på højt lønslande heriblandt de nordiske, der udfordrer velfærdsordninger og gamle (kollektive) reguleringer (Milanovic, 2012). Internationale produktionskæder giver mulighed for at operere og arbejde på tværs af grænser, og konkurrence om job og gratifikationer øges. Denne udvikling kommer i høj grad arbejdsgiverne til gode, mens især ikke-faglært arbejdskraft mærker konsekvenserne af den internationale lønkonkurrence.

Spørgsmålet er, hvordan den danske kollektive overenskomstregulering har modstået sådanne pres? Sker der en øget konvergens af arbejdsmarkedsreguleringen på tværs af landegrænser, hvor markedskræfterne i stigende grad tager over, eller finder vi fortsat en divergens, hvor den særlige, kollektive arbejdsmarkedsregulering fortsat står stærkt i både udbredelse og i lønmodtagernes bevidsthed? Den kollektive regulering er tæt forbundet med den universelle velfærdsstat, og har traditionelt og historisk set sikre mod ulighedsskabelse (Magnusson, Jørgensen & Dølvik, 2009).

Artiklen indleder med metodiske overvejelser knyttet til studiet af arbejdsmarkedsregulering set i makro-perspektiv og herunder en præsentation af artiklens datamateriale. Herefter følger en mere udfoldet redegørelse for, hvilke reguleringsformer, der eksisterer på arbejdsmarkedet og hvilke drivkræfter, der ligger bag reguleringen af løn- og arbejdsvilkår med særligt fokus på kollektive regulerings betydning for lønulighed i et globalt perspektiv. Senere følger den empiriske analyse på baggrund af survey-data. Sidst i artiklen gives konkluderende bemærkninger.

## Hvordan undersøges arbejdsmarkedsregulering metodisk?

Studiet af arbejdsmarkedets regulering i et makro-perspektiv er datamæssigt brydsomt. Det skyldes først og fremmest, at der ikke findes centrale register over de kollektive overenskomster. Man er her overladt til at skabe sig et overblik via repræsentativ survey- eller tværsnitdata (Scheuer, 1996; 1997).

Denne artikel trækker på de såkaldte *APL-undersøgelser* (Arbejdsliv og Politik set i et Lønmodtagerperspektiv), som er foretaget af CARMA, Center for arbejdsmarkedsforskning ved Aalborg Universitet. Ved at kombinere to omfattende tværsnitundersøgelser fra 2002 og 2014 (APL II og APL III) i et longitudinalt studie, kan vi analysere lønmodtagernes svar i forhold til erfaringer og holdninger, når det gælder regulering af løn- og arbejdsvilkår. Det lader sig gøre, eftersom APL-undersøgelserne fra 2002 og 2014 indeholder en række ens spørgsmål og tilhørende identiske svarkategorier. Da begge undersøgelser er rimeligt repræsentative for den samlede aktive arbejdsstyrke, når det gælder organisationsforhold, alder, køn

mv., er der mulighed for at sammenligne hovedområder (LO, FTF, AC, Lederne og osv.) og ændringer over tid (se Bild m.fl. 2007; Caraker m.fl. 2015). Det samme gælder på brancheniveau. Det er – også set internationalt – unikke analysemuligheder, der åbnes ad den vej.

Surveymetoden er altså velvalgt ift. at tegne et aktuelt billede af overenskomstdækningen (de perciperede, faktiske forhold) samtidig med, at metoden muliggør at afdække lønmodtageres vurderinger og holdninger (opinionsspørgsmål) til arbejdsmarkedsreguleringen. Survey-metoden er dog ikke ufejlbar – heller ikke når det gælder studiet af arbejdsmarkedsregulering. For det første viser tidligere studier, at mange lønmodtagere ikke er helt klar over, hvorvidt de er dækket af en kollektiv overenskomst eller ej, og hvad en kollektiv overenskomst præcist betyder for deres løn- og arbejdsvilkår (se evt. Scheuer og Madsen, 2000). Men fordelene ved surveymetoden er oplagt, da metoden netop giver mulighed for et repræsentativt og dækkende billede på arbejdsmarkedet, der ligeledes giver mulighed for at sammenligne på tværs af fagområder, brancher og ikke mindst over tid.

### Reguleringsformer på det danske arbejdsmarked

Hvordan skal regulering af og på arbejdsmarked analytisk og operationelt forstås? Indholdsmæssigt drejer det sig om at indkredse, hvordan arbejdsmarkedet fungerer som ordensskabte processer og strukturer. Vi taler om *regulering* af og på arbejdsmarkedet, hvor der foretages kollektive skridt til at normere adfærd og/eller sætte institutionelle rammer herfor. Regulering kan derfor defineres som *et kausalt forhold mellem aktører, der handler inden for institutionelle rammer, og som kan skabe forhandlet orden* (Jørgensen 2014b: 42). Den amerikanske økonom Dunlop (1958) beskrev i sin klassiske bog 'Industrial Relations System', hvordan et hvert 'industrial relations system' producerer et 'outcome' bestående af et 'web of rules', der bestemmer og regulerer løn og arbejdsvilkår. 'Outcomet' afhænger af en række forhold mellem arbejdsgivere, arbejdstagere og staten. Regulering af løn og arbejdsvilkår finder dermed sted i en balance mellem de fri kapital- og markeds kræfter, national og international lovgivning og ikke mindst individuelle og kollektive aftaler mellem arbejdsmarkedsparterne. Det er således et ganske komplekst 'web of rules', der udgør reguleringen af løn og arbejdsvilkår på arbejdsmarkedet. I stedet for rene markeds løsninger, hvor det alene er pris- og mængdereaktioner, der indgår, er der altså her tale om en flerhed af faglige, politiske og normative reguleringer. I dag må forståelsen dog udvides. Det er for snævert og endimensionelt med kun tre aktører, og der må også opereres med en mere flydende bestemmelse af aktørsystemet. Flere søger og får indflydelse. Magt nyfortolkes og omplaceres – også på et mere intensiveret og omskifteligt arbejdsmarked i global konkurrence.

Magtbalancen mellem parterne kan aflæses i 'outputtet' dvs. aftaler, lovgivning og samspil. Overenskomster må ses som stivnede spor af interessevaretagelse og magtkampe. Men der kommer altid nye arbejdsmarkedssituationer, nye konjunkturer, nye kampe og nye magtbalancer – og så skifter reguleringerne.

Modellen omfatter altså en flerhed af aktører, beslutninger, styringsformer og restriktioner. Vi kan tale om en *hybridisering af reguleringsformerne* (Hansen og Jørgensen 2012). Dobbelt- eller tredobbelt regulering er central for forståelsen (Jørgensen 2014). Med den politiske og arbejdsretslige ramme, som staten og arbejdsmarkedets organisationer sammen har udviklet, er der grundlag for at skelne skarpere mellem seks principielt forskellige former for regulering på det danske arbejdsmarked:

**1) Aftalebaseret regulering.** Ved indgåelse af overenskomster og aftaler mellem arbejdsgiver og lønmodtagere reguleres materielle rettigheder og pligter i ansættelsesforholdet. Hertil er knyttet en konfliktret, der gælder for begge parter. Aftalerne er såkaldte 'områdeoverenskomster', dvs. at de gælder for alle arbejdende inden for et givet område – uanfægtet af fagforeningstilørsforhold (Ibsen og Jørgensen 1979). Decentraliseringer gennem de sidste årtier i den private sektor har også flyttet om på, hvilke forhold eller områder, der reguleres via sektorale aftaler, eller som skal aftales nærmere decentralt. Hertil knyttes forbundsvisse aftaler og lokal aftaler. Decentrale aktører er således blevet vigtigere i systemet – især i den private sektor. Førhen spillede hovedorganisationerne her en større og mere afgørende rolle. Aftalemodellen spiller tæt sammen med den næste reguleringsmodel

**2) Samarbejdsbaseret regulering.** Denne model for samspil normeres i kollektive overenskomster, men er kendetegnet ved et lokalt samarbejde mellem arbejdsgiver og lønmodtagere, der skal få det daglige virke i organisationen til at fungere produktivt. Der er her tale om 'de gode viljers' reguleringsform, da der her ikke er tilknyttet nogen konfliktret. SU-arbejdet findes i private virksomheder og i staten, hvor kommuner og regioner siden 1997 har etableret et udvidet medbestemmelsessystem (MED-system).

**3) Lovgivningsmæssig regulering.** Denne reguleringsform er kendetegnet ved, at staten fastsætter regelsæt, der skal følges qua det offentlige lovgivningsmonopol. Her normeres adfærd direkte. Der kan være tale om flere former for regulering: Det omfatter situationer med lovgivning, der kan fraviges (dispositive), hvis der findes en aftale (semidispositive), eller om det er udelukket (præscriptive). Lovgivning kan regulere hele eller dele af arbejdsmarkedet, fx ferielov, barselslov kontra fx funktionærloven og sømandsloven, der gældende for en bestemt gruppe på arbejdsmarkedet. Regulering, økonomisk styremidler, information og offentlige arrangementer hører til styringsmidlerne (Jørgensen 2014a). Det er således også et myndighedsansvar at sikre, at lovene bliver overholdt.

**4) International retlig regulering.** Denne form er som nævnt indledningsvist vokset i betydning. Det sker i takt med at internationale organisationer som EU, ILO og den Europæiske Menneskerettighedsdomstol har udviklet og udvidet deres bestemmelser. Det kan fx være i form af EU-lovgivning (forordninger og direktiver) eller domme fra EU-Domstolen. Denne EU-reguleringsform er den, der måske stærkest udfordrer den danske regulerings tradition, ikke kun fordi den

berører alle lønmodtagere, men også fordi regulering gerne bygger på en konstitutionel politik- og retstradition og ikke på en parlamentarisk, som vi kender det fra skandinaviske forhold. Det betyder, at EU-Domstolen får en aktivistisk rolle i forhold til det danske arbejdsmarked, idet deres 'case law'-regulering er ufravigelig. EU-retten går som bekendt foran national ret og kollektive aftaler. EU-Domstolen har med afgørelser de senere år lagt visse begrænsninger på konfliktretten. Det gælder især Laval-, Viking-, Rüffert- og Luxembourg-sagerne (Kristiansen 2013).

**5) Individuel kontraktregulering.** Når et ansættelsesforhold ikke reguleres af kollektiv overenskomst, kan der udfærdiges en individuel kontrakt mellem arbejdsgiver og lønmodtager. Her aftales normalt tidspunkt for ansættelse, løn, arbejdsvilkår, afskedigelsesprocedurer og betingelser for udførelse af arbejdet. Denne reguleringsform har været i vækst gennem de senere år på især det private funktionær område (Scheuer og Hansen 2011). Denne reguleringsform foretrækkes af mange ideologiske alternative fagforeninger (herefter blot benævnt alternative).

**6) Ledelsesrettens udøvelse.** Det gælder generelt, at arbejdsgiveren i ethvert ansættelsesforhold har ret til ensidigt at fastsætte regler inden for ledelsesrettens rammer. Instruktionsbeføjelserne er vidtgående. I Danmark blev arbejdsgivernes ledelsesret cementeret i Septemberforligets §4. Ledelsesretten er udgangspunktet, og er der ikke ad anden vej sket regulering gælder arbejdsgiverens instruktionsbeføjelser, vedkommendes ret til at lede og fordele arbejde, til at hyre og fyre og til at udstede forordninger på arbejdspladsen. Alle lønmodtagere er således omfattet af denne ledelsestype i et eller andet omfang. Den er med andre ord basal.

Disse former indgår konkret i forskellige konstellationer i den måde, det danske arbejdsmarked reguleres på. Reguleringsformerne og de institutioner, der bærer dem oppe, komplementerer hinanden, dvs. de producerer i samspil bestemte og foranderlige resultater. Det er således ikke enkeltelementer eller faste strukturer, der producerer resultaterne, men måden, reguleringerne historisk spiller sammen på i magt- og reguleringskonstellationer. Summen er mere end delene, men delene er ikke faste. Dog konstitueres det 'særlige danske' ved en klar hovedvægt på aftale- og samarbejdsbaseret regulering sammenlignet med andre lande. "Parternes" præferencer er entydige her. Selvom arbejdsgiverne har presset på for decentralisering særligt af løndannelsen, så har de faglige organisationer i Danmark langt hen ad vejen fastholdt og kunne fastholde deres kollektive aftaleret i processen (Thelen 2014).

Som nævnt ovenfor afhænger balancen mellem reguleringsformerne af en række forhold som nye arbejdsmarkedssituationer, grænseoverskridende bevægelser af kapital og arbejdskraft, nye konjunkturer, nye kampe og nye magtkonstellationer. Reguleringsformerne eksisterer altså parallelt og i gensidige *hybride forbindelser*. Forholdet imellem reguleringsordningerne påvirkes af en række forhold, herunder svingende økonomiske konjunkturer, øget europæisk integration, arbejdsmarkedsparternes

magtressourcer og kapabiliteter (Caraker m.fl. 2015).

Den økonomiske og finansielle krise fra 2008 og frem ændrede på magtbalancen mellem arbejdsmarkedets parter. Parallelt med konjunkturen spiller andre forhold ind. Social dumping har fyldt meget i medierne gennem de senere år, og udgør en reel bekymring for mange lønmodtagere (Caraker m.fl., 2015). Men makroforhold som den økonomiske krise og social dumping fører ikke automatisk til ændringer af reguleringen af arbejdsmarkedet (Coleman, 1986). Forholdene omsættes til erfaringer og holdninger blandt aktørerne, herunder navnlig virksomhederne og lønmodtagerne. Deres percipering, interesser, ønsker og krav kan være med til at skabe forandringer eller sikre kontinuitet. Der er ingen determinisme på spil.

Derfor er det netop interessant og relevant at spørge lønmodtagerne, hvad de mener om arbejdsmarkedets regulering udover at undersøge den faktiske udbredelse af kollektive overenskomster i forhold til andre reguleringsformer. Den empiriske analyse undersøger derfor lønmodtagernes holdning til 1) det kollektive aftalesystem, 2) individuel aftale 3) EU-direktiver 4) almengørelse af overenskomster, 5) statslig fastsat mindsteløn. Inden vi ser på lønmodtagernes holdning til reguleringsformerne, og hvordan aftaledækningen har udviklet sig, så præsenteres først udviklingen i medlemstallet for lønmodtagerorganisationerne i perioden fra 1995 til 2014. Jf. diskussionen ovenfor, så må det formodes at en høj organisationsgrad blandt de faglige organisationer er vigtig for at sikre ressourcerne, legitimiteten og repræsentativiteten til at indgå kollektive overenskomster. Særligt i forhold til de dele af den private sektor, hvor mange nye virksomheder kommer til, og hvor fagbevægelsen derfor allokerer mange ressourcer til at indgå tiltrædelsesoverenskomster. Tabel 1 viser udviklingen i antallet af medlemmer af de faglige organisationer fordelt på hovedområderne LO, FTF, AC, Lederne, Alternative og uden for hovedorganisationerne. Organisationsgraden er beregnet ud fra det samlede antal af lønmodtagere og ledige. Sidst i tabellen er organisationsgraden beregnet uden de alternative medlemmer. Det skyldes, at de alternative fagforeninger ikke, eller kun i sjældne tilfælde, indgår kollektive overenskomster med en arbejdsgivermodpart. Kristelig Fagbevægelse, Krifa, som er den største alternative fagforening, havde indtil fornyligt (september 2016) haft 11 landsoverenskomster med sin søsterarbejdsgiverorganisation Kristelig Arbejdsgiverforening (Caraker, 2013). Dog dækkede Krifas egne overenskomster kun ca. 5 pct. af Krifas medlemmer, hvorimod ca. 45 pct. arbejder under en anden overenskomst hovedsageligt på 3F og HK området (Høgedahl, 2014). Det Faglige Hus har sidenhen overtaget de 11 landsoverenskomster fra Krifa, og indgår nu i et samarbejde med Kristelig Arbejdsgiverforening. Krifa har fortsat ambitioner om at lave virksomhedsoverenskomster direkte mellem Krifa og den enkelte virksomhed, og Krifa har fornyligt indgået et samarbejde med den uafhængige arbejdsgiverforening på transportområdet ITD (Altinget, 2016a; 2016b).

**Tabel 1.** Fagforeningsmedlemmer 1995 - 2014 fordelt på organisationsområde (antal i tusinde, ændring og organisationsgrad i %)

|                                  | 1995        | 2000        | 2005        | 2010        | 2014        | Ændring<br>1995-2014<br>(i tusinder) | Ændring<br>1995-2014<br>(i %) |
|----------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------------------------------|-------------------------------|
| LO                               | 1208        | 1167        | 1142        | 955         | 867         | -341                                 | -28,2                         |
| FTF                              | 332         | 350         | 361         | 358         | 346         | 14                                   | 4,2                           |
| AC                               | 132         | 150         | 163         | 185         | 203         | 71                                   | 53,8                          |
| Lederne (LH)                     | 75          | 80          | 76          | 83          | 97          | 22                                   | 29,3                          |
| Alternative                      | 53          | 68          | 94          | 173         | 236         | 183                                  | 345,3                         |
| Uden for hovedorg.               | 62          | 55          | 57          | 49          | 54          | -8                                   | -12,9                         |
| <b>I alt</b>                     | <b>1862</b> | <b>1870</b> | <b>1893</b> | <b>1803</b> | <b>1803</b> | <b>-59</b>                           | <b>-3,2</b>                   |
| Uorganiserede                    | 685         | 744         | 747         | 873         | 802         | 117                                  | 17,1                          |
| Lønmodtagere og ledige           | 2547        | 2614        | 2640        | 2676        | 2605        | 58                                   | 2,3                           |
| <b>Organisationsgraden i %</b>   | <b>73,1</b> | <b>71,5</b> | <b>71,7</b> | <b>67,4</b> | <b>69,2</b> | <b>-3,9</b>                          | <b>.</b>                      |
| <b>Eksklusiv alternative i %</b> | <b>71,0</b> | <b>68,9</b> | <b>68,1</b> | <b>60,9</b> | <b>60,2</b> | <b>-10,9</b>                         | <b>.</b>                      |

Kilde: Statistisk Årbog og Statistisk Tiårsoversigt, forskellige år. København: Danmarks Statistik, LO-medlemsstatistik og egne beregninger

Anm.: I 2013 har LO valgt ny opgørelsesmetode for medlemsstatistik, hvor der indberegnes medlemmer med arbejdsmarkeds-tilknytning i stedet for kontingent-betalende, hvilket tilføjer flere medlemmer til statistikken.

Anm.: 1. januar 2009 valgte IDA og Landinspektørforeningen at forlade AC. Begge forbund er alligevel medregnet i AC-gruppen alle år.

Tabel 1 viser, at det samlede antal af fagforeningsmedlemmer er ganske stabilt i perioden 1995 til 2014, og kun faldet med 59.000. Dog ser vi ganske store interne bevægelser, hvor det særligt er LO-bevægelsen, der mister medlemmer, men de alternative står for den største fremgang efterfulgt af akademikerne i AC-forbundene. Alt i alt falder den samlede organisationsgraden særligt fra 2005 til 2010, hvorefter den stiger en smule igen. Stigning fra 2010 til 2014 skal tages med forbehold, da mange forbund netop i denne periode begynder at opgøre medlemstallet på en ny måde, der ikke alene inkluderer 'aktive medlemmer' (dem i fuldtidsarbejde), men også passive medlemmer (fx efterlønnerne, studerende og pensionister) (for mere om udviklingen i organisationsgraden se Høgedahl, 2014). Dog er det tydeligt, at hvis vi ekskluderer de alternative fagforeninger fra organisationsgraden, så falder den betyde-

ligt (-10,9 procentpoint). Det må alt andet lige betyde, at den 'aftalebærende' del af fagbevægelsen er fået reduceret siden ressourcer, hvorfor vi må forvente, at denne udvikling også medvirker til en faldende kollektiv aftaledækning i kombination med den øget internationalisering og globalisering, som diskuteret ovenfor.

#### Hvordan har den kollektive aftaledækning udviklet sig?

Vender vi også mod aftalte dækningen via vores survey tal, så kan vi konstatere, at den samlede overenskomstdækning i 2014 ligger på 64 % (A+C) – i 2002 var tallet 65 % (jf. tabel 2). Tabellen viser altså lidt overraskende, at den samlede overenskomstdækning fra 2002 til 2014 er konstant. I 2014 undersøgelsen svarer 18 %, at de arbejder på en privat aftale, 9 % er uden aftale og 9 % ved ikke, hvilken aftale de arbejder på.

**Tabel 2.** Overenskomstdækning, efter hovedområder (%)

Er dit løn- og ansættelsesforhold omfattet af en kollektiv overenskomst, en privat aftale eller en kombination?

|                | A. Kollektiv overenskomst |           | B. Privat aftale |           | C. Kombination kollektiv/privat |           | D. Ingen Aftale |          | Ved ikke |          | Overenskomst dækning A+C |           | N           |
|----------------|---------------------------|-----------|------------------|-----------|---------------------------------|-----------|-----------------|----------|----------|----------|--------------------------|-----------|-------------|
|                | 02                        | 14        | 02               | 14        | 02                              | 14        | 02              | 14       | 02       | 14       | 02                       | 14        |             |
| LO             | 51                        | 55        | 15               | 13        | 22                              | 16        | 5               | 6        | 8        | 10       | 73                       | 71        | 948         |
| FTF            | 71                        | 70        | 6                | 5         | 18                              | 18        | 2               | 4        | 3        | 3        | 89                       | 88        | 512         |
| AC             | 50                        | 48        | 26               | 20        | 11                              | 16        | 10              | 12       | 3        | 3        | 61                       | 64        | 342         |
| Lederne        | 13                        | 14        | 56               | 50        | 23                              | 15        | 9               | 19       | 0        | 3        | 36                       | 29        | 116         |
| Uden HO        | *                         | 29        | *                | 45        | *                               | 17        | *               | 5        | *        | 3        | *                        | 46        | 58          |
| Alternative    | 31                        | 36        | 30               | 25        | 21                              | 14        | 13              | 17       | 5        | 9        | 52                       | 50        | 231         |
| Ikke-medlemmer | 19                        | 33        | 39               | 25        | 14                              | 10        | 15              | 15       | 13       | 17       | 33                       | 43        | 508         |
| <b>I alt</b>   | <b>46</b>                 | <b>49</b> | <b>21</b>        | <b>18</b> | <b>19</b>                       | <b>15</b> | <b>7</b>        | <b>9</b> | <b>7</b> | <b>9</b> | <b>65</b>                | <b>64</b> | <b>2715</b> |

Kilde: APL II (2002) & APL III (2014)



Der er betydelige forskelle mellem hovedgrupperne. Det skal ses i sammenhæng med, at hovedgrupperne er forskelligt repræsenteret i den private og offentlige sektor. I lighed med Lederne arbejder flere alternative og ikke-medlemmer på ingen aftale. For Lederne er andelen 19 % og for alternative og ikke-medlemmer 17 % og 15 %. En yderligere differentiering gør sig gældende i gruppen af ikke-medlemmer. Yderligere analyser viser, overenskomstdækningen falder med uddannelsens længde: Kun 29 % af ikke-medlemmer med en lang videregående uddannelse arbejder på en kollektiv overenskomst, mens 64 % har en privat aftale/ingen aftale (Caraker m.fl. 2015: 57ff). Fordelt på hovedområder finder vi stor kontinuitet fra 2002 til 2014.

### Lønmodtageres holdning til arbejdsmarkedsregulering

Tabel 3 viser lønmodtagernes holdning til arbejdsmarkedsregulering ud fra svarfordelinger (% af helt/delvis enig) på fem holdningsspørgsmål. Det første spørgsmål handler om *kollektive overenskomster*. Her findes en klar positiv opinionsbalance i alle hovedgrupper, bortset fra Lederne. Den ubetingede støtte er høj inden for FTF og LO (hhv. 89 % og 81 %), mens den er noget lavere hos Lederne (47 %), de alternative (55 %) og ikke-medlemmer (51 %). Det er også i de sidste tre grupper, at flest er imod. Det er også bemærkelsesværdigt, at der blandt de alternative medlemmer er 55 %, der faktisk går ind for partsregulering gennem overenskomster. Det står i modsætning til de alternative fagforeninger, der er decideret imod hovedkomponenterne i den danske model.

**Tabel 3.** Holdning til arbejdsmarkedsregulering, efter hovedområder (% af helt/delvis enig)

- 1) Løn og ansættelsesvilkår bør reguleres gennem overenskomster indgået af fagforeninger og arbejdsgiverforeninger
- 2) Løn og arbejdsvilkår bør udelukkende aftales mellem den enkelte arbejdstager og arbejdsgiveren
- 3) EU-direktiver bør i højere grad regulere løn og arbejdsvilkår
- 4) Myndighederne bør hjælpe til at sikre, at aftalte overenskomster udbredes til ikke overenskomstdækkede arbejdspladser (almengøring)
- 5) Folketinget bør ved lov vedtage en minimumsløn gældende for hele arbejdsmarkedet

|                | 1)        | 2)        | 3)       | 4)        | 5)        | N           |
|----------------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|-------------|
| LO             | 81        | 28        | 8        | 45        | 51        | 938         |
| FTF            | 89        | 18        | 7        | 47        | 49        | 511         |
| AC             | 74        | 27        | 10       | 48        | 52        | 336         |
| Lederne        | 47        | 57        | 7        | 36        | 47        | 115         |
| Udenfor HO     | 56        | 46        | 2        | 27        | 45        | 57          |
| Alternative    | 55        | 44        | 9        | 41        | 55        | 231         |
| Ikke-medlemmer | 51        | 47        | 7        | 36        | 53        | 478         |
| <b>I alt</b>   | <b>72</b> | <b>33</b> | <b>8</b> | <b>44</b> | <b>51</b> | <b>2666</b> |

Kilde: APL III (2014)

Svarmønstret klargør, at der er bred opbakning bag aftalereguleringen. Yderligere analyser viser også, at den reguleringsform, man arbejder under, synes man generelt at foretrække - dog således, at mange ansat på en privat aftale/ingen aftale (hhv. 48 % og 45 %) også går ind for det kollektive system (Caraker m.fl., 2015: 58f.). Svarmønstret betyder, at der bliver forskel efter sektor. Større andele af Lederne, de alternative og ikke-medlemmer arbejder på privat aftale/ingen aftale, og her er støtten til overenskomstsystemet tilsvarende lavere.

En alternativ reguleringsmåde til den generelle kollektiv model er, som tidligere nævnt, at løn og arbejdsvilkår aftales ved den skrevne eller uskrevne *individuelle* arbejdskontrakt. Et sådant aftaleforhold er der meget begrænset støtte til (jf. tabel 3). Den individuelle aftale støttes af i alt 33 % af lønmodtagerne, mens i alt 44 % er imod. Altså en klar negativ opinionsbalance.

Der er store forskelle mellem hovedgrupperne. I alt 57 % af Lederne, 47 % af ikke-medlemmerne og 44 % af de alternative støtter den individuelle model, mens det kun er tilfældet for 18 % af FTF'erne og LO i en mellemposition med i alt 28 %.

De 33 %, der i alt støtter den individuelle model, kan synes at være en overraskende høj andel, når svarmønstret ovenfor om aftalesystemet tages i betragtning, og når der tænkes på spørgsmålets ubetingede formulering "bør udelukkende aftales mellem" den enkelte og arbejdsgiveren. Det er igen aftalevilkårene, der kan kaste lys over forskelle mellem hovedgrupperne. Ansatte på privat aftale/ingen aftale udgør 43 % af i alt-tilslutningen og 51 % af "helt enig" tilslutningen. Hovedgrupper, der indeholder forholdsvis større andele af ansatte på privat aftale/ingen aftale, har derved højere tilslutningsprocenter til den individuelle model.

Alene 8 % finder, at *EU-direktiver* i højere grad bør regulere ansættelsesrelationen. Opinionsbalancen er således klart negativ. Forskellen mellem grupperne er beskedne, med Lederne som mest imod og ikke-medlemmer som mest for. Den langvarige historiske tendens blandt arbejdstagerne til at forbinde national suverænitæt med sociale spørgsmål og fagpolitiske rettigheder synes således bekræftet. Flertallet har ikke tillagt de EU-direktiver, der har forbedret nogle rettigheder på enkeltspørgsmål, afgørende betydning, eller de er imod EU's retliggørelse. Der tegner sig et spændingsfelt i forhold til dansk aftaleregulering, hvor der de facto kommer stærkere og stærkere international indflydelse på den danske arbejdsmarkedsregulering - men der er en udvikling, som lønmodtagerne ikke ønsker.

*Almengørelse* er en mulig hjælp fra statsmagtens side til at kunne få overenskomstbestemmelser udbredt og overholdt. Bestemmelsen indeholder, at hvis arbejdsgiverforeningen og den faglige organisation, der har den dominerende overenskomst på det givne erhvervsområde, vil "almen-gøre" overenskomsten, så der ikke bydes under niveauet, kan parterne få statens ord for, at denne overenskomst også er gældende for områdets ikke-overenskomstdækkede virksomheder. I givet fald skal myndighederne hjælpe med at få håndhævet de almengjorte

bestemmelser (som i Norge, Finland og Island). I Danmark er diskussion om almengørelse af relativ ny dato og antagelig ikke bredt vidt ud i fagforeningernes medlemsbasis (se dog Ibsen 2012; LO 2011; Moos 2012), mens almengørelse kendes i andre europæiske lande. Almengørelse støttes af i alt 44 %. Forskellen mellem hovedgrupperne er ikke særlig stor. Den overvejende stærke støtte til almengørelse er således også til stede blandt de alternative og ikke-medlemmer. Imod-andelen ses at være lidt større hos lederne (41 %) og ikke-medlemmer (31 %). Op mod halvdelen af LO's medlemmer, 45 %, går ind for almengørelse, og det er næsten dobbelt så mange, som der går imod (23 %). Det er interessant set i forhold til, at LO hidtil ikke har ønsket almengørelse (Ibsen 2012). Besvarelsene kan således være afgivet ud fra lønmodtagernes egne erfaringer og tænkemåder om, hvordan aftalesystemet kan fremtidssikres. Social dumping ligger bag ønsket om ønsket om opstøttende hjælp til OK-systemet (Caraker m.fl. 2015).

En lignende positiv indstilling ses ved besvarelsene om eventuel indførelse af en *statslig mindsteløn*. En statslig fastsat mindsteløn støttes af i alt 51 % af lønmodtagerne, mens i alt 25 % er imod. Det er en overraskende procentfordeling - den høje andel, der samtidig støtter det kollektive aftalesystem, taget i betragtning. Mellem hovedgrupperne er der ikke de store forskelle. Der er i alt omtrent halvdelen i de fleste hovedgrupper, der støtter en statslig mindsteløn, med de alternative, der mønstrer den største andel på i alt 55 % og ikke-medlemmer med i alt 53 %. Lederne skiller sig lidt ud med den største andel, der er imod, på i alt 35 %. Der er en stor andel af LO's medlemmer på i alt 51 % for statslig mindsteløn.

Samlet set må det vurderes, at flertallet af medlemmerne ikke ser almengørelse og statslig mindsteløn som modsætninger til aftalesystemet, men som mulige suppleringer. Flertallet har ikke som de faglige organisationer forbehold over for statslig sikring eller 'galvanisering' af overenskomstsystemet, og flertallet skelner ikke mellem midler til at sikre systemet, sådan som de faglige organisationer gør det (Ibsen 2012). Yderligere analyser viser, at 53 % af dem, der støtter aftalemodellen, ligeledes støtter almengørelse, og 56 % af dem, der støtter aftalemodellen, ligeledes støtter statslig mindsteløn (Caraker m.fl., 2015).

### Arbejdsmarkedsreguleringens stabilitet og fortsatte legitimitet

I denne artikel har vi set på udviklingen i reguleringen af arbejdsmarkedet, herunder hvordan den kollektive overenskomstdækning har udviklet sig fra 2002 til 2014 og samtidig undersøgt, hvilken reguleringsform lønmodtagerne selv foretrækker. For det første kan vi konkludere, at overenskomstdækning i den private sektor fra 2002 til 2014 har været stabil.

Men konstansen i aftaledækningen viser, at de fagforeninger, der indgår kollektive overenskomster med arbejdsgiverne, har formået fortsat at overenskomstdække det private arbejdsmarked til trods for et generelt faldende medlemstal, økonomisk krise og en øget internationalisering med en øget arbejdsgivervfleksibilitet til følge. Lønmodtagere som alene er underlagt

markedskræfterne uden kollektiv overenskomst eller individuel aftale, er i konstans fra 2002 til 2014.

Når det gælder holdningen til forskellige typer af reguleringsformer på det danske arbejdsmarked, så er der ingen tvivl om, at der er stor opbakning til aftalemodellen. Det gælder også blandt mange medlemmer af de alternative fagforeninger og ikke-medlemmer - det er til trods for, at disse lønmodtagere ikke bidrager aktivt til vedligeholdelsen af aftalemodellen gennem et medlemskab af en aftalebærende fagforening. Generelt kan vi sige, at der er en sammenhæng mellem den reguleringsform, som lønmodtagerne er underlagt, og den reguleringsform, som der foretrækkes.

Vi fandt også, at mange lønmodtagere mener, at aftalemodellen godt kan suppleres med almengøringsmekanismer og/eller en statslig fastsat mindsteløn. Almengøring og mindsteløn ses ikke af lønmodtagerne som et decideret alternativ til aftalemodellen, men nærmere som et supplement eller 'støtteben' i vanskelige tider med social dumping.

Legitimiteten bag grundkernen i dansk arbejdsmarkedsregulering; aftalebaseret, partsstyring og samarbejdsmodel, er altså ikke truet - end ikke svækket over tid. Tværtimod. Den nye økonomi og de internationaliserede betingelser for at indgå overenskomster og aftaler mellem organisationerne på arbejdsmarkedet har nok bragt nye aktører og flere arenaer ind i reguleringen, og dermed udviklet IR-systemet, men de har ikke givet lønmodtagerne erfaringer og vurderinger, der tilsiger at 'skrotte' elementer i arbejdsmarkedssystemet. Den danske model lever godt videre i lønmodtagernes bevidsthed og i aftale- og samarbejdsmodellens fortsatte tilpasning til de nye omgivelser. Til gengæld rejser der sig stigende problemer med at få accepteret hjemlige politiske og internationale - især EU-reguleringer, der griber ind i den påberåbte voluntarisme på det danske arbejdsmarked. Slutteligt er det aktuelt at se artiklens resultater i lyset af overenskomstforhandlingerne på det private område (OK17). Vi kan dokumentere, at der er opbakning bag forhandlings- og aftalesystemet, og lønmodtagerne dermed også forventer, at modellen kan afkaste resultater. Men den store andel af lønmodtagere, der ønsker almengøring og mindsteløn, kan også tolkes som et udtryk for, at lønmodtagerne mener, at de værn mod social dumping, som udspringer af aftalemodellen (fx 48 timers møder indført ved OK2010), ikke er tilstrækkelige. Det er et åbent spørgsmål om den stærke opbakning til de kollektive overenskomster vil bestå blandt de lønmodtagere, der oplever konsekvenserne af internationaliseringen, hvis ikke parterne finder løsninger på social dumping enten i modellen eller ved at bifalde 'støtteben' som fx alemgørende mekanismer.

### LITTERATUR

Altinget.dk (2016a) ITD *Tegner Overenskomst med Krifa*. (Tilgået 07.02.2017) URL: <http://www.altinget.dk/transport/artikel/itd-tegner-overenskomst-med-krifa>

- Altinget.dk (2016b) Krifa opsiger "discount-overenskomst" med KA: Nok er Nok. (Tilgået 07.02.2017) URL: <http://www.altinget.dk/arbejdsmarked/artikel/krifa-opsiger-discount-overenskomst-med-ka-nok-er-nok>
- Bild, T. et al. (1993) Fællesskab og forskelle, LO og CARMA, København.
- Bild, T. et al. (2007) Arbejdsliv og politik – signalement af lønmodtagere i det 21. århundrede, Nyt fra Samfundsvidenskaberne, København.
- Caraker, E. et al. (2015) *Fællesskabet før forskellene*, LO og FTF, København, 2015.
- Caraker, E. (2013). Kristelig fagforening og aftalesystemet. *Økonomi & Politik*, 86(1).
- Coleman, J. S. (1986). "Social theory, social research, and a theory of action", pp. 1309-1335 in *American Journal of Sociology*.
- Dunlop, J. T. (1958). *Industrial relations systems*, Holt, New York.
- Hansen, L.B. og Jørgensen, H. (2012): "Den danske model" belyst ved lønmodtagernes erfaringer og holdninger 2011, LO-dokumentation nr. 2, LO, København.
- Høgedahl, L. (2014) *Fagforening på markedsvilkår: Markedsgørelse af den faglige organisering og nye vilkår for kollektiv handling på det danske arbejdsmarked*. Aalborg Universitetsforlag, (Ph.d.-serien for Det Samfundsvidenskabelige Fakultet, Aalborg Universitet).
- Ibsen, F. & Jørgensen, H. (1979) *Fagbevægelse og Stat, bind I-II*, Gyldendal, København
- Ibsen, F. (2012) "Almengørelse af overenskomsterne: Et støtteben til den danske model?", pp. 67-81 i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 14(2).
- Jørgensen, H. (red.) (2014a) *Arbejdsmarkedsregulering*, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København.
- Jørgensen, H. (2014b) "Individualisering – Om en kritisabel teori og en rigtig forståelse af solidaritet som andet end en "second hand emotion"", i Chr., L. Ibsen og Laust Høgedahl (red.): *Økonomi og Arbejde i det 21. århundrede* – Et Festskrift til Flemming Ibsen, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, København.
- Kristiansen, J. (2013) *Aftalemodellen og dens europæiske udfordringer: Om rollefordelingen mellem overenskomstparterne, Folketinget og domstolene*, Djøf / Jurist- og Økonomforbundet, København.
- LO (2011) *Rapport fra udvalget om social dumpning*, LO, København.
- Magnusson, L., Jørgensen, H., & Dølvik, J. E. (2009) *The Nordic approach to growth and welfare: European lessons to be learned*. ETUI.
- Milanovic B (2012) *The Haves and the Have-Nots: A Brief and Idiosyncratic History of Global Inequality*. New York: Basic.
- Moos, B. (2012) "Almengørelse af overenskomster – lovsikret almengørelse kan være et redskab i kampen mod social dumpning", pp. 105-116 i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 14. årg., nr. 2.
- Scheuer, S. (1997) *Arbejdstid og overenskomst: En arbejds sociologisk analyse af kollektive overenskomsters betydning for privatansattes arbejdstid og overarbejde*. Nyt fra Samfundsvidenskaberne, København.
- Scheuer, S. (1996) *Fælles aftale eller egen kontrakt i arbejdslivet: Udbredelsen af kollektive overenskomster, faglig organisering og skriftlige ansættelsesbeviser blandt privatansatte*, Nyt fra Samfundsvidenskaberne, København.
- Scheuer, S., & Hansen, K. R. (2011) Funktionærloven: En lønmodtagerlov for de fleste?. *Samfundsøkonomen*, (2), 24-31.
- Scheuer, S. & Madsen, M. (2000) Mod en ny balance mellem kollektivism og individualisme. Ændringer i overenskomstdækningen og i udbredelsen af ansættelsesbeviset, s. 5-55, i *LO-dokumentation* nr. 2, København.
- Stokke, T. A. (1998) *Lønnsforhandlinger og konfliktløsning. Norge i et skandinavisk perspektiv* (Wage negotiations and conflict resolution. Norway in a Scandinavian perspective). Oslo, Norway: FAFO.
- Thelen, K. (2014) *Varieties of liberalization and the new politics of social solidarity*, Cambridge University Press, Cambridge.